



Rijkswaterstaat  
*Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat*

# **FICTIEF**

## **Offerteaanvraag Maatwerklerinterventie onder ROK Maatwerklerinterventies met zaaknummer 31212698**

### **Leerinterventie Banenafpraak**

Zaaknummer 987654321

15 april 2026

# Inhoudsopgave

## **Inhoudsopgave 2**

<b>1</b>	<b>Informatie over de Maatwerkleerinterventie 3</b>
1.1	Duur van de Nadere overeenkomst 3
1.2	Context 3
1.3	Doelgroep 3
1.4	Doel, leerdoelen en opzet 4
1.5	Omvang van de opdracht 5
<b>2</b>	<b>Gevraagde diensten 6</b>
2.1	Analyseren, ontwerpen en ontwikkelen 6
2.2	Organiseren en uitvoeren 7

# 1 Informatie over de Maatwerklerinterventie

## 1.1 Duur van de Nadere overeenkomst

Rijkswaterstaat, hierna ook te noemen RWS, wil met deze Offerteaanvraag komen tot een Nadere overeenkomst met één (1) Opdrachtnemer die voorziet in de volledige behoefte aan de Maatwerklerinterventie Banenafpraak voor RWS.

RWS is voornemens om deze Nadere overeenkomst aan te gaan voor een periode van twee (2) jaar, met een verlengingsoptie van maximaal tweemaal twaalf (12) maanden. De beoogde ingangsdatum van de Nadere overeenkomst is 1 juni 2026.

## 1.2 Context

Rijkswaterstaat levert met de Banenafpraak een belangrijke bijdrage aan de landelijke doelstelling om mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan werk te helpen. Eind 2026 moeten er 125.000 banen zijn gerealiseerd, waarvan 25.000 banen in de overheidssector. Het kabinet heeft deze afspraak gemaakt met werkgeversorganisaties en vakbonden. Rijkswaterstaat draagt bij aan deze doelstelling door 464 banen te realiseren voor de Banenafpraak.

De doelgroep van de Banenafpraak bestaat uit mensen die over uiteenlopende kwaliteiten, vaardigheden en opleidingsniveaus beschikken en daarnaast een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking hebben. Voor alle mensen uit de doelgroep van de Banenafpraak geldt dat zij niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en in meer of mindere mate aanpassingen in (werk)tijd, hulpmiddelen en goede begeleiding nodig hebben.

Binnen RWS kunnen Banenafpraak-medewerkers (BA-medewerkers), naast reguliere posities, ook bovenformatief worden aangenomen. De financiering hiervan vindt plaats vanuit een centraal beschikbaar gesteld budget. De ambitie van Rijkswaterstaat is dat 30% van deze bovenformatieve medewerkers doorstroomt naar een reguliere functie binnen de organisatie.

Leidinggevend, directe collega's en Intern Begeleiders spelen een cruciale rol bij de instroom en begeleiding van deze BA-medewerkers. Daarom is binnen RWS het Team Banenafpraak opgezet. Team Banenafpraak neemt leidinggevend, directe collega's en Intern Begeleiders in een training mee in hoe te werken met en het begeleiden van BA-medewerkers. De huidige training wordt gegeven door Intern Begeleiders en is toe aan een verbeterslag, zowel didactisch als inhoudelijk.

Met deze Offerteaanvraag vraagt Rijkswaterstaat om een analyse en doorontwikkeling van de bestaande leerinterventie, als ook het organiseren, uitvoeren en evalueren van de leerinterventie.

## 1.3 Doelgroep

De doelgroep van de leerinterventie is divers en bestaat uit alle medewerkers binnen RWS die direct of indirect betrokken zijn bij het inwerken en/of begeleiden van een BA-medewerker. We onderscheiden enkele rollen:

- De Intern Begeleiders: De Intern Begeleider zorgt samen met de leidinggevende en de HR-adviseur voor een goede begeleiding van de instroom, ontwikkeling en doorstroom van de BA-medewerker. In deze rol focust de Intern Begeleider zich op het vergroten van de zelfredzaamheid van de BA-medewerker, het signaleren van mogelijke risico's en adviseren over gepaste begeleiding, het toezien op de gemaakte afspraken en het inbrengen van expertise over aanpassingen die nodig zijn ten behoeve van de arbeidsbeperking bij leidinggevende, HR-adviseur of buddy.
- De werkbuddy's van de BA-medewerkers: De werkbuddy's zijn directe collega's met een buddy-rol en hebben een informele coachende rol.
- Leidinggevend en coördinatoren die een BA-medewerker in hun team krijgen en hier graag meer kennis, informatie en begeleiding in krijgen.
- Directe collega's van de BA-medewerkers die graag informatie en handvatten willen ten behoeve van de collegiale samenwerking.

#### **1.4 Doel, leerdoelen en opzet**

In de training krijgen de deelnemers informatie over de doelgroep en over wat de komst van een nieuwe BA-medewerker betekent voor een werkbuddy, leidinggevende, collega's en het team. Zij krijgen inzicht in wat nodig is om het instroomproces soepel te laten verlopen en welke aspecten hierbij komen kijken. Daarnaast biedt de training praktische handvatten voor passende en effectieve communicatie en voor een goede begeleiding op de werkvloer. Het doel van de training is om kennis te vergroten, ruimte te bieden om met elkaar in gesprek te gaan en onderling ervaringen uit te wisselen.

De leerdoelen van de *huidige training* zijn als volgt geformuleerd:

##### Dag 1

- De deelnemer kan uitleggen wat de rol van werkbuddy inhoudt in relatie tot het team, hoe hij het zelf invult, maar ook waar hij het stokje moet overdragen aan de Intern Begeleider;
- De deelnemer is zich bewust van wat een beperking bij de ander voor invloed kan hebben op samenwerken en uitvoeren van werk;
- De deelnemer heeft zelf kunnen ervaren wat het is om een beperking te hebben en hoe je daarmee om moet gaan voor jezelf.

##### Dag 2

- De deelnemer is zich bewust hoe in te spelen op signalen van de kandidaat Banenafpraak;
- De deelnemer is zich bewust van zijn eigen leerstijl en (her)kent de andere drie leerstijlen;
- De deelnemer is zich bewust van zijn persoonlijke beïnvloedingsstijl en de invloed die dat op een ander kan hebben;
- De deelnemer krijgt inzicht hoe de Balanskaart te gebruiken, om helder te krijgen op welke signalen je moet letten om de gemoedstoestand van je kandidaat in te schatten;
- De deelnemer (h)erkent de feedbackregels.

De training *in de huidige opzet*:

- Iedere maand vindt een fysieke training van twee losse dagdelen plaats. Tussen dag 1 en dag 2 zit een periode van twee weken;
- De groepsgrootte is zes (6) – tien (10) deelnemers;
- De training is niet verplicht, maar wordt wel aangeraden door Team Banenafpraak;
- De training wordt momenteel gegeven door één Interne Trainer en er is één (1) back-up trainer. Deze trainers zijn tevens Intern Begeleiders;
- De training kent verschillende werkvormen, zoals het plenair behandelen van een casus, informatieoverdracht in de vorm van een presentatie of filmpje en een ervaringsopdracht. Het huidige draaiboek is opgenomen in bijlage 16a. De bijbehorende PowerPointpresentaties zijn opgenomen in bijlage 16b en 16c;
- Voor beide trainingdagen wordt voorbereiding van de deelnemers gevraagd. De voorbereiding voor dag 1 bestaat uit het maken van het HARRIE document (bijlage 16d) en neemt ongeveer één (1) uur in beslag. De voorbereiding voor dag 2 bestaat uit het invullen van de Balanskaart samen met de medewerker Banenafpraak (sheet 7 van de PowerPointpresentatie van dag 1) en het maken van een leerstijlen-test. Hiervoor is ongeveer drie (3) uur nodig.

### **1.5 Omvang van de opdracht**

De raming voor de inkoop bedraagt maximaal: € 150.000,- excl. btw.

Er wordt uitgegaan van een omvang van honderd (100) deelnemers per jaar.

## 2 Gevraagde diensten

Algemene verwachtingen en eisen rondom de gevraagde Dienstverlening staan beschreven in het Beschrijvend document (inclusief Bijlagen) van de Europese aanbesteding Maatwerklerinterventies met zaaknummer 31212698. Hieronder staan specifieke verwachtingen en eisen betreffende deze Offerteaanvraag beschreven.

### 2.1 Analyseren, ontwerpen en ontwikkelen

Deze uitvraag biedt een mooie kans om de basis die er staat verder te verbeteren en te verrijken op het gebied van samenhang en didactiek.

Team Banenafpraak heeft de training en de (leer)behoeften van de doelgroep, de Interne Trainer en Team Banenafpraak zelf geëvalueerd. Dit heeft geleid tot onderstaande wensen in zowel (1) de leerdoelen en inhoud van de training als in (2) de opzet van de training.

#### *(1) Leerdoelen en inhoud*

De leerdoelen dekken in basis datgene wat geleerd moet worden. Wel zijn in de loop der tijd een aantal onderwerpen relevanter of minder relevant geworden en moet door veranderende inzichten bepaalde inhoud worden aangepast. Allereerst vraagt Opdrachtgever daarom om in de analysefase de huidige leerdoelen samen met de Werkgroep kritisch te onderzoeken en aan te vullen of aan te passen waar nodig. Eventueel leidt dit ook tot aanpassingen in de inhoud.

Een inhoudelijke aanpassing die in ieder geval gedaan moet worden, is het vervangen van de *Balanskaart* (sheet 7 van PowerPointpresentatie dag 1), onderdeel 'leerstijlen' en onderdeel 'feedback' voor de *Praatplaat Neurodiversiteit* (bijlage 16e).

De *Balanskaart* is het huidige hulpmiddel waarmee de deelnemer van de training en de BA-medewerker samen in kaart brengen hoe iemand functioneert in verschillende situaties. Zo ontstaat een helder en gedeeld beeld om tijdig te kunnen signaleren en passende ondersteuning te bieden.

De *Praatplaat Neurodiversiteit* is een hulpmiddel waarmee de deelnemer van de training en de BA-medewerker samen inzichtelijk maken hoe iemand communiceert, informatie opneemt, het werk indeelt en welke omstandigheden helpen om optimaal te functioneren. Er is momenteel een aparte informatiesessie over deze Praatplaat (bijlage 16f). De Praatplaat-training wordt straks niet meer los aangeboden en moet onderdeel worden van de huidige training. De Praatplaat vervangt hiermee de Balanskaart, onderdeel leerstijlen en onderdeel feedback.

Naast het integreren van de Praatplaat en daarmee het vervangen van de eerdergenoemde onderdelen, dient ook de overige inhoud geactualiseerd te worden.

#### *(2) Opzet*

De huidige training bestaat uit twee (2) losse fysieke dagdelen. Dit blijkt in de praktijk niet haalbaar voor de leidinggevenden die deelnemen aan de training. De

tweede dag wordt daarom niet altijd bijgewoond, waardoor deelnemers cruciale elementen van de training missen, zoals het oefenen van gesprekken en de terugkoppeling daarvan tussen dag 1 en dag 2. De gehele training in één (1) dag geven is geen optie. Dit past niet in de agenda's van de Interne Trainer en de deelnemers. Van Opdrachtnemer wordt daarom gevraagd de opzet te herzien en in het nieuwe ontwerp rekening te houden met bovenstaande informatie.

De overige randvoorwaarden en verwachtingen betreffende 'analyseren, ontwerpen en ontwikkelen' zijn:

- Het ontwerp dient didactisch effectief, creatief, realistisch en haalbaar te zijn waarin duidelijk naar voren komt of en hoe werkplekleren van toegevoegde waarde is;
- De totale studiebelasting van de huidige training is maximaal twaalf (12) uur: twee (2) dagdelen van vier (4) uur en daarnaast vier (4) uur zelfstudie. In het nieuwe ontwerp blijft de studiebelasting maximaal twaalf (12) uur. De indeling van deze uren zijn naar eigen inzicht in te delen, passend bij de informatie uit deze Offerteaanvraag;
- De leerinterventie moet beschikbaar zijn als open inschrijving én op aanvraag, zodat de leerinterventie als team te volgen is. Met 'team' bedoelt Opdrachtgever het team waarin de BA-medewerker werkt of gaat werken, bijvoorbeeld een leidinggevende, een werkpartner en enkele directe collega's van de BA-medewerker;
- Het moet mogelijk zijn om bepaalde delen van de training uitgebreider of minder uitgebreid te kunnen doen, of om delen toe te kunnen voegen of weg te kunnen laten, afhankelijk van de voorkennis en de casuïstiek van de groep;
- De twee (2) Interne Trainers worden in de nieuwe opzet ingezet als inhoudsexperts/co-trainer. Een train-de-trainer voor deze twee (2) Interne Trainers is onderdeel van deze opdracht. In deze train-de-trainer van maximaal één (1) dag worden de Interne Trainers meegenomen in de hernieuwde opzet en inhoud van de training en maken ze zich de benodigde kennis en vaardigheden eigen. De train-de-trainer moet ook ingezet kunnen worden om eventueel andere medewerkers van RWS op te leiden als Interne Trainer. De Interne Trainers zullen een volgende train-de-trainer zelf verzorgen;
- Onderdeel van het evaluatieplan is een effectevaluatie. Team Banenafpraak wil het effect van de leerinterventie weten op tevredenheid (over tijd) van BA-medewerkers en weten of de leerinterventie bijdraagt aan toename en doorstroom van BA-medewerkers. In het op te leveren eindrapport staan de conclusies en aanbevelingen, inclusief onderbouwing van de effecten en eventuele verbetermogelijkheden voor de leerinterventie en de bredere aanpak rond begeleiding van BA-medewerkers.

## 2.2

### **Organiseren en uitvoeren**

Opdrachtnemer dient rekening te houden met de volgende randvoorwaarden en verwachtingen betreffende de 'organisatie en uitvoering' van de leeractiviteit:

- Er worden Interne Trainers ingezet, naast de trainers van Opdrachtnemer. Op dit moment wordt de training gegeven door één (1) Interne Trainer en

één (1) back-up Interne Trainer. Dit kleine aantal brengt tot op heden geen (plannings)risico's met zich mee;

- Het moet mogelijk zijn om als team aanvraag te kunnen doen voor een uitvoering. Deze kan, op verzoek, op locatie van het team plaatsvinden.